



**MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE
ET DE LA JEUNESSE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

REVALORISATION SOCLE

15 février 2023

2^e réunion de concertation avec les organisations syndicales

Actualisation des scénarios de travail

Socle

Mieux reconnaître l'engagement de tous les enseignants

Renforcer l'attractivité à différents stades de la carrière

Fluidifier les déroulements de carrière

- Revalorisations indemnitaires
- Amélioration des reclassements
- Augmentation des propos à la hors classe
- Facilitation du passage à la classe exceptionnelle et linéarisation de l'échelon spécial

Actualisation des scénarios de travail

- 1. Evolutions par rapport à la dernière réunion de concertation**
- 2. Propositions inchangées par rapport à la dernière réunion de concertation**
- 3. Synthèse du nouveau scénario**

Actualisation des scénarios de travail

- **Ce qui change par rapport à la dernière réunion de concertation :**
 - ✓ Un relèvement indemnitaire significatif pour tous les enseignants reconnaissant l'évolution et la complexité croissante de la mission de suivi des élèves *via* une hausse et un alignement de l'ISOE/ISAE
 - ✓ Des pistes pour renforcer la dynamique de progression de carrière (accès aux grades supérieurs et amélioration des indices de fin de carrière)
- **Ce qui demeure par rapport à la dernière réunion de concertation :**
 - ✓ L'objectif d'attractivité en première partie de carrière
 - ✓ L'amélioration du reclassement quelles que soient les voies de concours, signal d'attractivité pour les personnes passant les concours enseignants en cours de vie professionnelle
 - ✓ La linéarisation de l'accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle
 - ✓ L'amélioration de la rémunération des contractuels

1. Evolutions par rapport à la dernière réunion de concertation

Une mesure de revalorisation indemnitaire pour tous passant par un relèvement de l'ISOE et de l'ISAE et des indemnités assimilés

- Reconnaître les spécificités du métier d'enseignant qui sont traduites par l'ISOE et l'ISAE
 - **Aligner les taux** de la part fixe de l'ISOE et de l'ISAE pour :
 - parachever la convergence du régime indemnitaire « cœur de métier » des enseignants du premier et du second degrés ;
 - favoriser l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.
- ⇒ Hausse de l'ISOE et de l'ISAE jusqu'à **2 000 € bruts annuel** :
- +800€ pour le 1^{er} degré
 - +744€ pour le 2nd degré
- Revaloriser d'autant les **indemnités fonctionnelles des personnels assimilés** aux enseignants (CPE, documentalistes, PsyEN, etc.)

Des ajustements sur les débuts de carrière

L'objectif du **renforcement de l'attractivité en début de carrière** est inchangé mais des ajustements sont effectués par rapport à la précédente réunion de concertation pour tenir compte des observations des organisations syndicales

- La rémunération mensuelle nette de base des néo-titulaires du public serait de **2080€ net** (soit +154€ net par mois)
- Les montants de **prime d'attractivité** seraient significativement relevés par rapport à la situation actuelle et ajustés par rapport à ce qui a été présenté pour tenir compte de l'augmentation de l'ISAE/ISOE
- La prime d'attractivité serait **étendue aux stagiaires** et **versée à 100%** à tous indépendamment du temps devant élèves

Une fluidification importante des déroulements de carrière

Hors classe

- Relèvement significatif du **taux de pro/pro pour le passage à la hors classe** apportant un avantage pérenne à tous les agents au milieu de la carrière
- Montée en puissance progressive du taux pour atteindre par exemple **23% en 2025**
- Permet environ **15 200 promotions** supplémentaires en cumulé sur la période 2023-2025 par rapport à un scénario inchangé à 18%.

Une fluidification importante des déroulements de carrière

Classe exceptionnelle

Pour mémoire, la montée en charge du contingentement se termine en 2023 avec une part de la classe exceptionnelle équivalente à 10 % de chaque corps

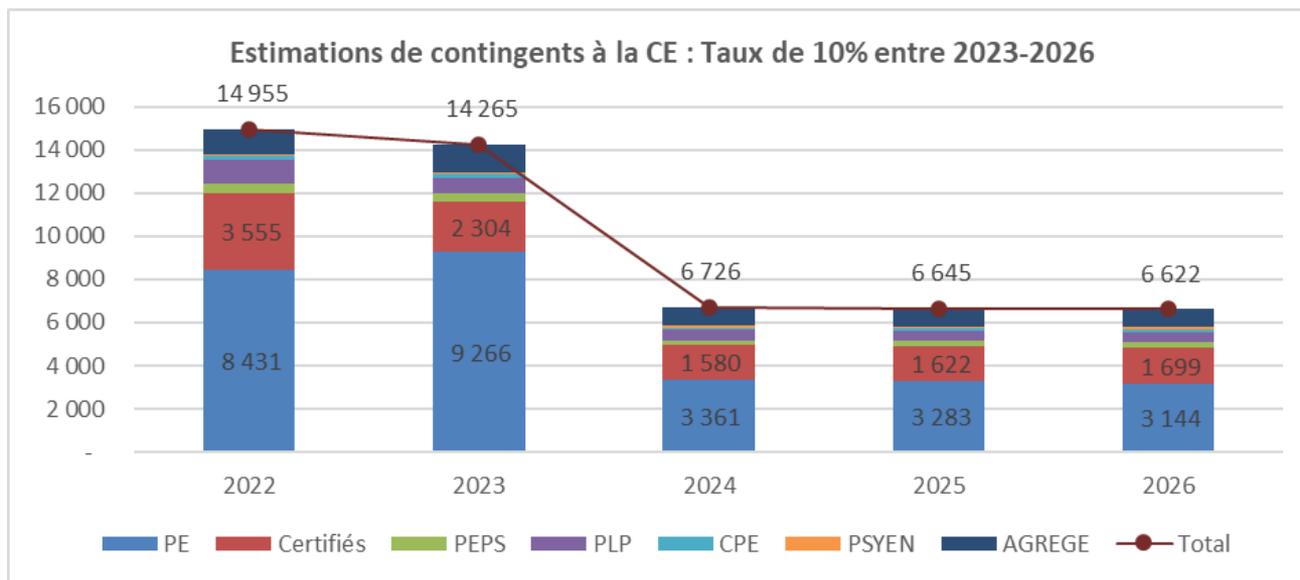
Les contingents de promotions ont évolué comme suit :

Contingents de promotion à la classe exceptionnelle	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Tous corps	15 618	15 906	19 887	15 280	16 298	14 955

Une fluidification importante des déroulements de carrière

Classe exceptionnelle

A dispositif inchangé, la démographie du grade limite sensiblement les flux de promotion futurs :

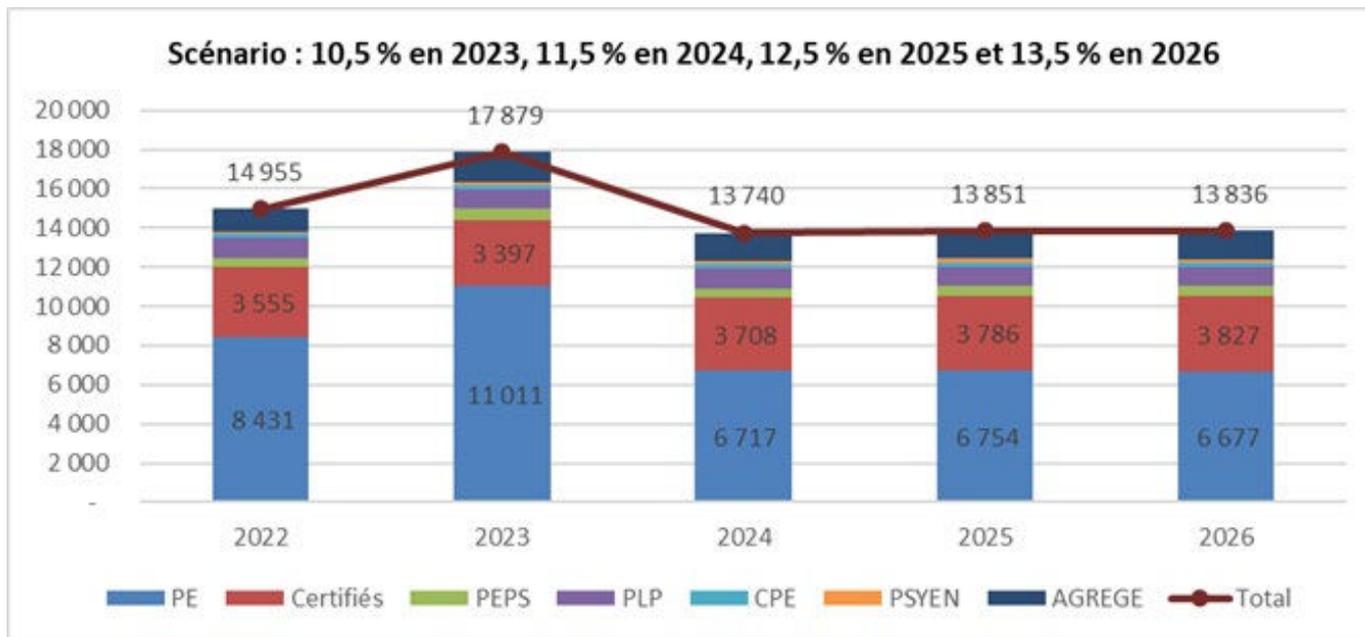


Une fluidification importante des déroulements de carrière

Classe exceptionnelle

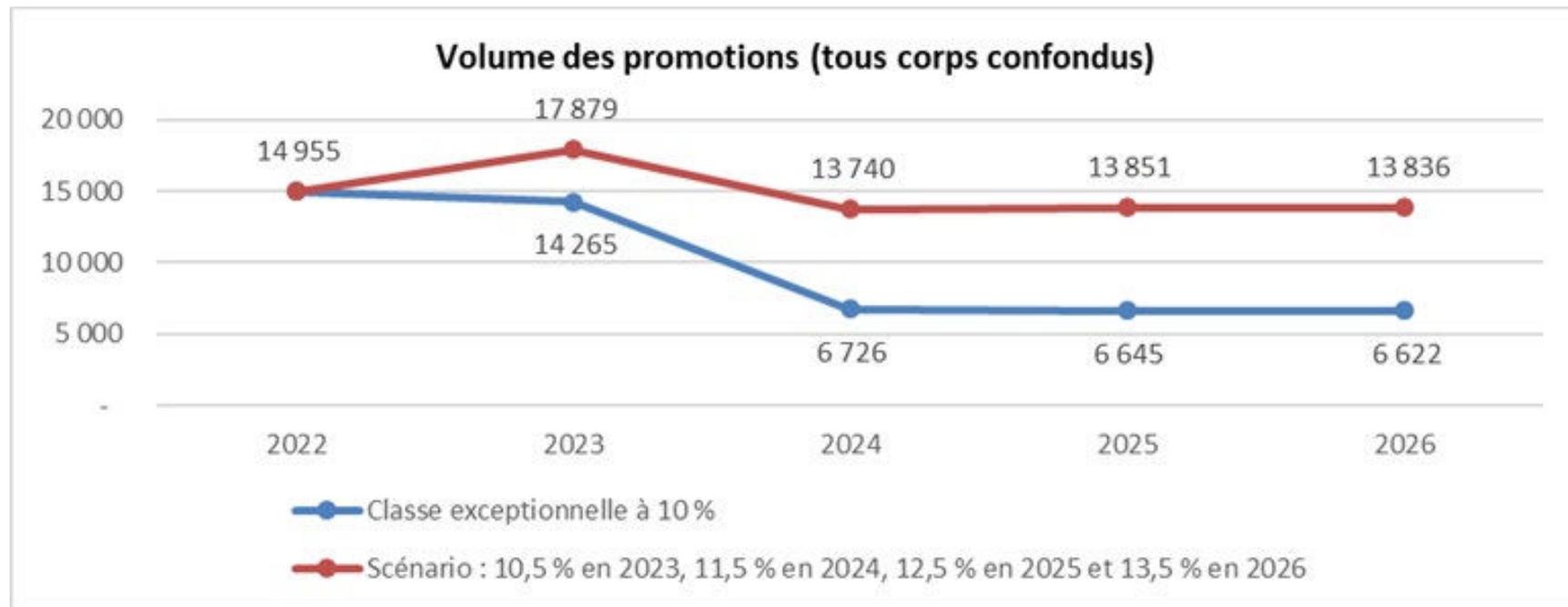
Proposition : relèvement graduel du contingentement

Hypothèses : maintien du curseur V1 70% - V2 30 % ; reconduction de l'abaissement de la plage d'appel au 6^{ème} échelon pour les PE ; progressivité du taux pour assurer des viviers suffisants ; éventuel abaissement à 5 ans de la durée d'exercice au V1



Une fluidification importante des déroulements de carrière

Classe exceptionnelle : statu quo et proposition



2. Propositions inchangées par rapport à la dernière réunion de concertation

2. Propositions inchangées par rapport à la dernière réunion de concertation

Les propositions présentées lors de la dernière réunion sont maintenues

- **Améliorer l'entrée dans la carrière** pour les lauréats de concours enseignants ayant déjà une expérience professionnelle
 - Extension de la mesure de reclassement aux concours externes et internes
 - Suppression de la clause de non-interruption des services d'un an
 - Relèvement du ratio de reprise pour les anciens contractuels
- **Fluidifier la progression de carrière** : linéarisation de l'accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle
- **Améliorer la rémunération des contractuels**

3. Synthèse du nouveau scénario

Rappel des hypothèses du nouveau scénario présenté :

- Un relèvement et un alignement de l'ISAE et de l'ISOE à 2000€ pour tous
- Un relèvement ajusté de la prime d'attractivité
- Les différentes mesures de carrière présentées (hors classe, classe exceptionnelle, reclassements)

Cas types reposant sur ces hypothèses :

- Un **stagiaire reclassé** à l'échelon 3 contre l'échelon 1 aujourd'hui, bénéficierait d'un gain indiciaire mensuel net de + 223€
- Un **PE/PC avec 5 ans d'ancienneté** bénéficierait d'un gain indemnitaire de +258€, sa rémunération mensuelle nette passerait de 1 953€ à 2 210€
- Un **PE/PC avec 10 ans d'ancienneté** bénéficierait d'un gain indemnitaire de +284€, sa rémunération passerait de 2 029€ à 2 313€
- Un **PE/PC avec 15 ans d'ancienneté** bénéficierait d'un gain indemnitaire de +223€, sa rémunération passerait de 2 133 à 2 356€

Dans toutes ces situations, **les leviers de carrière** activés amélioreront l'indice détenu jusqu'à la fin de la carrière :

- Le passage à la hors classe interviendrait environ **un an et demi plus tôt**, avec un gain indiciaire mensuel net d'environ **+180€** l'année du passage et des gains sur toute la suite de la carrière
- La linéarisation de l'accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle procure un gain d'environ **+230€** mensuels nets

Rémunérations avant et après revalorisation socle (indemnitaire, leviers de carrière)
Carrière se terminant à la hors classe

